

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam perekonomian, hal ini meliputi aktivitas perusahaan dalam cakupan yang luas. (Wartana, 2011) Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan untuk menempuh berbagai macam upaya agar dapat tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian penting bagi perusahaan. Secara sistem tradisional, perusahaan lebih fokus pada ruang lingkup eksternal yaitu seperti kondisi pasar dibandingkan memperhatikan ruang lingkup internal perusahaan itu sendiri, namun hal ini telah mengalami perubahan dalam beberapa dekade terakhir, perusahaan sekarang lebih memfokuskan pada ruang lingkup internal perusahaan salah satunya dengan pemberdayaan sumber daya manusia (Reenen, 2010).

Untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan harus bisa memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci sukses dan juga berandil besar untuk perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan tentu lebih mudah dalam mencapai tujuan serta berkembang di masa yang akan datang selain itu kinerja karyawan yang tinggi akan mendatangkan keuntungan yang tinggi pula sehingga perusahaan bisa mengoptimalkan kegiatan operasionalnya. Pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peningkatan kinerja karyawan terletak pada pengelolaan manajemen, yang dimana manajemen tersebut menjalankan program-program tertentu serta menciptakan hubungan yang baik antar karyawan baik itu atasan dengan bawahan maupun sebaliknya. Faktor internal perusahaan yaitu diantaranya adalah jaminan kerja, upah yang diberikan kepada

karyawan, kondisi kerja, pengakuan dan penghargaan, serta teknik pengawasan. Apabila faktor-faktor tersebut berjalan dengan baik, maka karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut, dan akan berdampak pada meningkatnya motivasi serta kinerja dari karyawan tersebut. (Kanzannudin, 2006) Dalam aktivitas sehari-hari perusahaan, pihak manajemen akan melakukan pengawasan kepada semua karyawan khususnya pada karyawan yang kinerjanya mengalami penurunan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka pihak manajemen harus segera melakukan tindakan agar menjaga kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.

Menurut (Golbasi, Kelleci, dan Dogan, 2008) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk reaksi emosional dan kebiasaan dalam penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap pencapaian kerja, lingkungan kantor dan kehidupan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih dibutuhkan oleh perusahaan, oleh sebab itu perusahaan memiliki tanggung jawab kepada karyawannya untuk memastikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut adalah pekerjaan yang memiliki tantangan dan sangat menarik dari segi *reward* (Robbins, 2001). Mayer dan Allen (1993) Komitmen pada satu organisasi dapat dibagi menjadi *normative commitment*, *affective commitment*, dan *continous commitment*. Ketiga macam bentuk komitmen tersebut mempunyai defenisi yang berbeda, *Normative commitment* yaitu komitmen karyawan yang diukur melalui tugas yang diembankan pada karyawan tersebut, sehingga karyawan yang memiliki *normative commitment* tinggi akan melakukan pengorbanan dalam bekerja demi pencapaian tujuan dan bukan hanya semata-mata demi materil. *Affective commitment* adalah suatu bentuk komitmen karyawan yang melibatkan perasaan positif karyawan kepada organisasi untuk mencapai tujuan dan akan terus berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut. *Continuous commitment* yaitu komitmen karyawan dalam



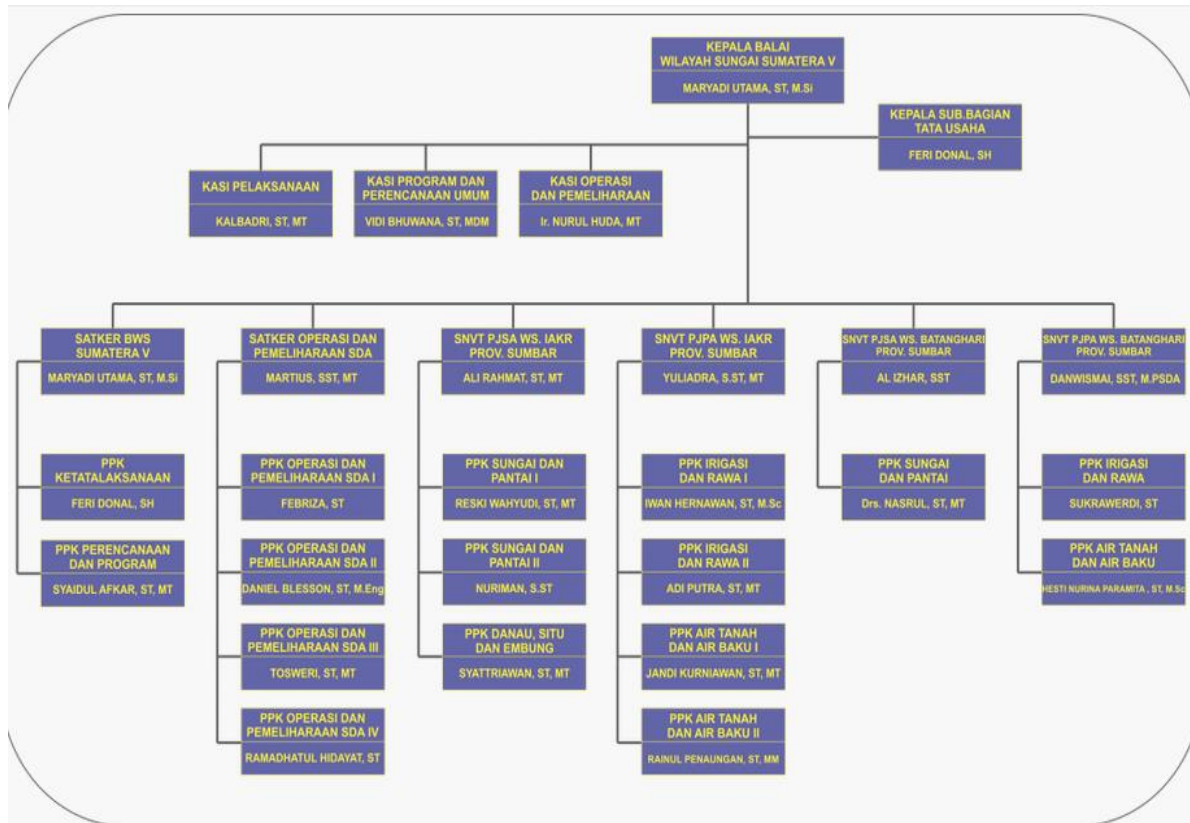
pekerjaannya kepada perusahaan yang mana karyawan tersebut akan berpikir bahwa tetap bekerja pada perusahaan tersebut akan mendatangkan sejumlah keuntungan dibandingkan berhenti dari pekerjaan.

Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara. didalam Kementrian Pekerjaan Umum terdapat struktur organisasi salah satunya adalah Direktorat Jenderal Sumber Daya Air yang mana balai besar Wilayah Sungai di Sumatera terdapat di enam daerah yaitu di Kota Banda Aceh, Kota Medan, Kota Pekanbaru, Kota Padang, Kota Jambi, Kota Bengkulu.

Balai Wilayah Sungai Sumatera V yang terletak di Kota Padang, Jl Khatib Sulaiman No 86, yang saat ini Balai Wilayah Sungai Sumatera V di kepalai oleh Maryadi Utama, ST, M. Si. untuk lebih jelas mengenai struktur organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera V dapat dilihat pada bagan alir struktur organisasi dibawah ini:



Gambar 1.1
Struktur Organisasi



Sumber: Balai Wilayah Sungai Sumatera V, 2018

Tabel 1.1
Jumlah Keterlambatan Karyawan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan
Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V

Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Keterlambatan
2015	139
2016	154
2017	159

Sumber: SDM Balai Wilayah Sungai Sumatera V, 2018

Pada tahun 2015-2017 jumlah keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V Padang tergolong masih jauh dari target *zero accident* yang ditargetkan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V Padang bahkan cenderung mengalami peningkatan. Berikut dalam tabel 1.3 yang menggambarkan jumlah keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V Padang dari tahun 2015-2017. Hal ini menunjukkan adanya indikasi ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan atau prosedur yang berlaku, tentu saja hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V Padang. Masalah ini perlu segera diatasi oleh pihak manajemen salah satunya dengan cara memaksimalkan kinerja karyawan serta melihat faktor-faktor yang menjadi pembentuk kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan profil perusahaan, struktur organisasi serta tabel keterlambatan karyawan diatas penulis ingin meneliti tentang dampak pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V?

2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, pada aspek perilaku organisasi khususnya di bidang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah kinerja karyawan khususnya masalah kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini di wilayah Kota Padang yaitu di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V untuk melihat pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kementerian

Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Sumatera V. Penelitian meliputi seluruh jajaran karyawan yang berjumlah 100 orang dari berbagai posisi dan tingkat jabatan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Terdiri atas kerangka penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu, konsep kepuasan kerja, konsep komitmen organisasi, dan konsep kinerja karyawan, kerangka konsep dan tinjauan penelitian terdahulu disertai hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri atas rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri atas pembahasan pokok masalah melalui pengujian dengan menggunakan metode analisis kemudian dikembangkan dengan teori yang digunakan sebagai acuan, menjadi beberapa pokok kesimpulan yang merupakan inti dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Terdiri atas penutupan dan kesimpulan secara ringkas serta beberapa rekomendasi. Bab ini merupakan bab terakhir dalam sebuah penelitian.



